



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANĚ

Mzdová problematika

Wage problems

Student: Václav Zdráhala

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Palochová Marcela, Ph.D.

Ostrava 2010

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Přílohy jsem převzal a samostatně vložil.

Ostrava .....

.....  
podpis

# Obsah

1. Úvod .....	6
2. Právní úprava mezd .....	7
2.1 Odměny za práci .....	7
2.1.1 Mzda .....	7
2.1.2 Plat .....	8
2.1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	11
2.2 Základní mzda .....	13
2.3 Příplatky ke mzdě .....	14
2.3.1 Mzda a příplatek za práci přesčas .....	15
2.3.2 Mzda a náhrada mzdy za svátek .....	15
2.3.3 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí .....	16
2.3.4 Mzda za noční práci .....	17
2.3.5 Mzda a příplatek za práci v sobotu a neděli .....	17
2.4 Naturální mzda .....	17
2.5 Mzda při uplatnění konta pracovní doby .....	18
2.6 Minimální mzda .....	19
2.7 Zaručená mzda a její nejnižší úroveň .....	19
2.8 Ostatní plnění nepovažovaná za mzdu .....	21
2.9 Průměrný výdělek .....	22
2.10 Srážky ze mzdy .....	23
3. Výpočet a účtování mezd .....	26
3.1 Vzorový výpočet mzdy .....	26
3.2 Podrobné rozebrání výpočtu .....	27
3.3 Účtování mezd .....	29
3.4 Porovnání SHM s progresivním zdaněním .....	31
3.5 Společné zdanění manželů .....	35
3.6 Roční zúčtování daně .....	37
3.7 Nemocenská .....	40
4. Shrnutí mezd a jejich využití v praxi .....	43
4.1 Základní informace o společnosti .....	43
4.2 Souhrnné mzdové případy .....	44
5. Závěr .....	52
6. Seznam použité literatury .....	53
7. Seznam zkratk .....	54
8. Seznam příloh .....	56

# 1. Úvod

Již od střední školy přicházím do styku s pojmem mzda a jejím výpočtem. Vždy mě bavilo mzdy počítat. Vysvětloval jsem mzdové lístky rodičům či pomáhal spolužákům, kterým tato oblast dělala problémy. Proto jsem si zvolil mzdovou problematiku za téma své bakalářské práce.

Mzdy jsou velice aktuální a zajímavá oblast pro velké masy lidí, neboť spousta obyvatel této země pracuje, či se na zaměstnání připravuje a zajímá je, kolik peněz za svou práci vlastně dostanou, či kolik z ní budou muset odvést státu na daních.

Velice často zde dochází ke změnám ve výpočtech, v hodnotě různých sazeb či slev. Ve své práci rozeberu současný systém výpočtů mezd pomocí superhrubé mzdy, ale také systém minulý, pomocí progresivní sazby daně, neboť není vyloučeno, že se k němu brzy vrátíme.

Za cíl své práce si kladu pomoci občanovy, který tuto problematiku nestudoval, nahlédnout do mzdové problematiky, pomoci mu pochopit základní pojmy a předvést mu, jak se jeho mzda vypočítává.

## 2. Právní úprava mezd

Současná právní úprava mezd a jiných odměn za vykonanou práci je obsažena v mnoha právních předpisech. Za zmínku stojí například Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník), ze kterého tato práce bude často vycházet. Dalšími významnými právními předpisy v této oblasti jsou například: Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti či Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

### 2.1 Odměny za práci

Odměny za práci se dělí na odměny za práci v pracovním poměru a na odměny za práci mimo pracovní poměr, tzv. odměny z dohod. Odměny za práci v pracovním poměru se dále dělí podle toho zda pracuje v podnikatelské sféře či ve veřejných službách na mzdu a plat.

#### 2.1.1 Mzda

Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, viz Vybíhal (2009).

Výše mzdy zaměstnanců mohou být sjednány v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě nebo stanoveny vnitřním předpisem či mzdovým výměrem. Vždy ovšem musí být stanovena či sjednána písemně, a to již před výkonem práce za kterou náleží, viz Šubrt (2009).

Mzda se dle Vybíhala (2009) skládá z několika složek. Jsou jimi:

- základní mzda,
- periodické prémie,
- cílové prémie,
- naturální mzda,
- příplatky,
- doplátky.

Součet těchto složek udává výslednou hrubou mzdu, která se dále využívá k výpočtům daní a čisté mzdy, kterou zaměstnanec dostane za svou práci.

### **2.1.2 Plat**

Platy jsou dle Šubrta (2009) poskytovány zaměstnancům, pokud je jejich zaměstnavatel:

- organizační složka státu,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace,
- školská právnická osoba,
- veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

Zaměstnavatel musí vydat zaměstnanci písemný platový výměr, a to v den nástupu do práce. Jde o informaci o platové třídě a stupni, o výši tarifu, o výši ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Rovněž každá změna těchto údajů musí být zaměstnanci písemně sdělena, i se zdůvodněním, nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Prostřednictvím platového výměru se tak nenároková složka platu (osobní příplatek) stává nárokovou, tzn. že je v uvedené výši vymahatelná do doby, dokud nebude řádně provedena změna platového výměru.

Plat se skládá z:

- platového tarifu,
- příplatků,
- dalších složek platu.

Zaměstnanci náleží platový tarif stanovený pro platovou třídu, do které je zařazena nejsložitější práce, kterou na něm zaměstnavatel podle pracovní smlouvy požaduje a platový stupeň určený podle délky započitatelné praxe. Vedoucí zaměstnanec musí být zařazen do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo je sám vykonává. Výši tarifů stanoví zákon pouze jako minimální, jejich závaznou výši stanovuje nařízení vlády.

Zařazení práce do platové třídy se provádí podle katalogu prací, pro zařazení zaměstnance do platové třídy je rozhodující vykonávaná práce a dosažený stupeň vzdělání, rovněž předepsaný v katalogu.

Obr. 2.1 Platová tabulka pro rok 2010<sup>1</sup>

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída					
		1	2	3	4	5	6
1	do 1 roku	5 460 Kč	5 910 Kč	6 420 Kč	6 920 Kč	7 530 Kč	8 190 Kč
2	do 2 let	5 670 Kč	6 140 Kč	6 670 Kč	7 180 Kč	7 820 Kč	8 500 Kč
3	do 4 let	5 890 Kč	6 380 Kč	6 930 Kč	7 450 Kč	8 120 Kč	8 820 Kč
4	do 6 let	6 120 Kč	6 620 Kč	7 200 Kč	7 730 Kč	8 430 Kč	9 160 Kč
5	do 9 let	6 350 Kč	6 870 Kč	7 480 Kč	8 030 Kč	8 750 Kč	9 510 Kč
6	do 12 let	6 590 Kč	7 130 Kč	7 770 Kč	8 340 Kč	9 080 Kč	9 870 Kč
7	do 15 let	6 840 Kč	7 400 Kč	8 070 Kč	8 660 Kč	9 430 Kč	10 250 Kč
8	do 19 let	7 100 Kč	7 680 Kč	8 380 Kč	8 990 Kč	9 790 Kč	10 640 Kč
9	do 23 let	7 370 Kč	7 970 Kč	8 700 Kč	9 330 Kč	10 160 Kč	11 040 Kč
10	do 27 let	7 650 Kč	8 270 Kč	9 030 Kč	9 690 Kč	10 550 Kč	11 460 Kč
11	do 32 let	7 940 Kč	8 590 Kč	9 370 Kč	10 060 Kč	10 950 Kč	11 900 Kč
12	nad 32 let	8 240 Kč	8 920 Kč	9 730 Kč	10 440 Kč	11 370 Kč	12 350 Kč
		7	8	9	10	11	12
1	do 1 roku	8 840 Kč	9 600 Kč	10 410 Kč	11 320 Kč	12 280 Kč	13 290 Kč
2	do 2 let	9 180 Kč	9 970 Kč	10 810 Kč	11 750 Kč	12 750 Kč	13 790 Kč
3	do 4 let	9 530 Kč	10 350 Kč	11 220 Kč	12 200 Kč	13 230 Kč	14 310 Kč
4	do 6 let	9 890 Kč	10 740 Kč	11 650 Kč	12 660 Kč	13 730 Kč	14 850 Kč
5	do 9 let	10 270 Kč	11 150 Kč	12 090 Kč	13 140 Kč	14 250 Kč	15 410 Kč
6	do 12 let	10 660 Kč	11 570 Kč	12 550 Kč	13 640 Kč	14 790 Kč	15 990 Kč
7	do 15 let	11 070 Kč	12 010 Kč	13 030 Kč	14 160 Kč	15 350 Kč	16 600 Kč
8	do 19 let	11 490 Kč	12 470 Kč	13 520 Kč	14 700 Kč	15 930 Kč	17 230 Kč
9	do 23 let	11 930 Kč	12 940 Kč	14 030 Kč	15 260 Kč	16 530 Kč	17 880 Kč
10	do 27 let	12 380 Kč	13 430 Kč	14 560 Kč	15 840 Kč	17 160 Kč	18 560 Kč
11	do 32 let	12 850 Kč	13 940 Kč	15 110 Kč	16 440 Kč	17 810 Kč	19 260 Kč
12	nad 32 let	13 340 Kč	14 470 Kč	15 680 Kč	17 060 Kč	18 480 Kč	19 990 Kč
		13	14	15	16		
1	do 1 roku	14 450 Kč	15 660 Kč	16 970 Kč	18 540 Kč		
2	do 2 let	15 000 Kč	16 250 Kč	17 610 Kč	19 240 Kč		
3	do 4 let	15 570 Kč	16 870 Kč	18 280 Kč	19 970 Kč		
4	do 6 let	16 160 Kč	17 510 Kč	18 970 Kč	20 720 Kč		
5	do 9 let	16 770 Kč	18 170 Kč	19 690 Kč	21 500 Kč		
6	do 12 let	17 400 Kč	18 860 Kč	20 430 Kč	22 310 Kč		
7	do 15 let	18 060 Kč	19 570 Kč	21 200 Kč	23 150 Kč		
8	do 19 let	18 740 Kč	20 310 Kč	22 000 Kč	24 020 Kč		
9	do 23 let	19 450 Kč	21 080 Kč	22 830 Kč	24 930 Kč		
10	do 27 let	20 190 Kč	21 880 Kč	23 690 Kč	25 870 Kč		
11	do 32 let	20 950 Kč	22 710 Kč	24 580 Kč	26 850 Kč		
12	nad 32 let	21 740 Kč	23 570 Kč	25 510 Kč	27 860 Kč		

<sup>1</sup> <http://www.ucimse.cz/navody/platove-tabulky-statnich-zamestnancu-2010.html>



Platové tarify jsou stanoveny pro všechny zaměstnance měsíční částkou, která jim náleží, jen pokud odpracují všechny směny stanovené v harmonogramu bez ohledu na konkrétní počet pracovních hodin či dnů v měsíci. Pokud zaměstnanec neodpracuje všechny směny či hodiny, náleží mu pouze poměrná část platového tarifu za skutečně odpracované směny či hodiny.

Osobní příplatek je nenárokovou složkou platu, která slouží k ocenění dlouhodobých velmi dobrých pracovních výsledků nebo nadstandardní výkonnosti zaměstnance. Výši osobního příplatku určuje zaměstnavatel měsíční částkou v rámci maximálního limitu stanoveného v rámci nařízení vlády. Nelze vyloučit jeho snížení či odebrání například při nedostatku prostředků na platy nebo poruší-li zaměstnanec pracovní kázeň.

Příplatek za vedení je nárokovou složkou platu, která slouží k ocenění řídicí práce. Určuje se částkou v rámci procentního rozpětí stanoveného zákonem. Příplatek náleží i zaměstnanci, který na přechodnou dobu zastupuje vedoucího zaměstnance.

Příplatek za noční práci je nárokovou složkou platu, která dle zákoníku práce přísluší zaměstnanci za práci mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní, a to za každou část této doby. Jeho výše činí 20 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance.

Příplatek za práci v sobotu a v neděli je nárokovou složkou platu, která, jak uvádí zákoník práce, přísluší zaměstnanci za každou hodinu práce v sobotu a v neděli. Jeho výše činí 25 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance. Sobota či neděle se pro účely platu vždy posuzuje od půlnoci do půlnoci.

Plat včetně příplatku za práci přesčas jsou nárokové složky platu, které náleží zaměstnanci za práci přesčas. Plat za práci přesčas činí za hodinu této práce část platového tarifu, osobního ohodnocení, zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu běžné práce zaměstnance a příplatek za práci přesčas, a to ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

Příplatek za práci ve svátek je nárokovou složkou platu v případě, že se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na poskytování příplatku namísto náhradního volna za práci ve svátek. Příplatek přísluší zaměstnanci za každou hodinu odpracovanou ve svátek,

a to když jde o práci konanou v rámci harmonogramu směn. Jeho výše činí 100 % průměrného hodinového výdělku

Příplatek za rozdělenou směnu je nárokovou složkou platu, která přísluší zaměstnanci, jehož směna je v harmonogramu rozdělena na dvě nebo více částí, pokud přerušení práce nebo jejich souhrn trvá alespoň dvě hodiny. Jeho výše činí 30 % průměrného hodinového výdělku za každou rozdělenou směnu, kterou zaměstnanec odpracoval, a to i z části.

Zvláštní příplatky jsou nárokovou složkou platu náležející zaměstnancům, kteří vykonávají práci ve vysoké neuropsychické zátěži, s rizikem ohrožení života a zdraví nebo v obtížných pracovních režimech.

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah je složkou platu náležející pedagogickému pracovníkovi. Příplatek činí za každou tzv. nadúvazkovou hodinu v rámci přímé pedagogické činnosti 200 % průměrného hodinového výdělku.

Odměny jsou jednorázovou nenárokovou složkou platu, kterou lze zaměstnancům poskytnout za splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.

### **2.1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Dle Šubrtů (2009) se právní úpravou obsaženou v novém zákoníku práce výrazně zjednodušili podmínky pro využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel sice má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, ale toto pravidlo je pouhou deklarací bez právních důsledků. Zákoník již ani nepředepisuje žádné hmotněprávní podmínky, které musí být splněny, aby bylo možné uzavírat tyto dohody. Zaměstnavatelé se tak řídí jen svou úvahou při rozhodování, zda výkon práce zajistit pracovním poměrem nebo dohodami.

Na rozdíl od pracovního poměru není u dohod zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, proto je možno využívat dohody i pro tzv. nepravidelnou výpomoc.

Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahují ustanovení zákoníku práce týkající se pracovního poměru s četnými výjimkami. Neuplatňují se například

ustanovení o pracovní době a době odpočinku. Zaměstnancům pracujícím na základě dohod přísluší pouze nárok na odměnu za vykonanou práci, popřípadě na náhradu škody.

Existují dva druhy těchto dohod, a to:

- dohoda o provedení práce,
- dohoda o pracovní činnosti.

Dohodu o provedení práce lze uzavřít, jestliže rozsah práce nepřesáhne 150 hodin, a to v jednom kalendářním roce. Do tohoto rozsahu pracovní doby se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Dohoda může být uzavřena písemně i ústně, avšak při ústní dohodě je nutné mít možnost prokázat, že rozsah práce nepřesáhne uvedenou hranici. Zaměstnavatelé často zneužívají dohodu o provedení práce, protože se z ní neodvádí sociální a zdravotní pojištění. To ale může být důvodem uložení sankce příslušnými orgány, zejména v případě překročení časového rozsahu práce.

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel podle nového zákoníku práce uzavřít již bez ohledu na hranici 150 hodin. Rozsah sjednané pracovní doby totiž nově nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Délka pracovní doby se posuzuje podle konkrétní práce a pracoviště. Dodržování pracovní doby se kontroluje v průměru za celou, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však 52 týdnů. Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Musí v ní být uvedeny sjednané práce, odměna, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá, a to doba určitá i neurčitá. Způsob zrušení lze ve smlouvě také sjednat, jinak končí po 15denní výpovědní lhůtě ode dne doručení výpovědi.

Za práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nepřísluší mzda ani plat, ale odměna. Její výši a podmínky pro její poskytování sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem v příslušné dohodě. Odměňování se tudíž neřídí zákonnými pravidly o mzdě či platu, ani nezahrnuje povinné složky mezd či platů a zákoník práce nestanoví ani maximální výši odměny. Přesto nemůže být výše odměny libovolné. Zákoník práce na ni vztáhl právní úpravu minimální mzdy, a rovněž na ni dopadá zásada rovnosti v odměňování. Znamená to tudíž, že výše odměny se nesmí zásadně lišit od mzdy nebo platu za podobný výkon.

Cestovní náhrady je možné při práci na základě dohod poskytovat pouze když je to sjednáno, tedy odděleně od odměny, a bylo-li také dohodnuto pravidelné pracoviště.

## **2.2 Základní mzda**

V praxi, dle Vybíhala (2009), existuje několik forem základní mzdy:

- časová (hodinová, měsíční);
- úkolová,
- podílová,
- provizní,
- osobní.

### **Časová mzda**

Časová mzda se využívá především u pracovních činností, u nichž nelze zcela objektivně měřit výsledky práce pomocí technických ukazatelů, nebo jde o práci tvůrčího či řídicího charakteru. Výše mzdy se stanoví jako součin mzdového tarifu a skutečně odpracované doby.

Rozlišuje se časová mzda:

- s pevným tarifem, tzn. že jsou pracovníci rozděleni do tarifních stupňů dle odborné náročnosti, složitosti aj.;
- s rozpětím tarifů, kdy se konkrétní sazba tarifu pracovníkovi určí mzdovým dekretem;
- s odstupňovaným tarifem, pro zařazení do tarifních stupňů jsou stanovena kritéria kvantitativní (počet let praxe, počet odpracovaných let ve firmě...) nebo kvalitativní (kvalita práce, stupeň zmetkovitosti aj.);
- diferencovaná, kdy je tarif ovlivněn koeficientem vyjadřujícím plnění výkonu či normy

### **Úkolová mzda**

Při úkolové mzdě záleží výše odměny na výkonech pracovníka. Ti jsou tak motivováni, aby podávali co nejlepší výkony. Podmínkou je možnost stanovení objektivní výkonové normy a spolehlivá evidence rozsahu a kvality práce.

Nejčastěji se uplatňuje úkolová mzda přímá (výkon x sazba). Může být stanovena pro jednotlivce či kolektiv. Zvláštním druhem úkolové mzdy je pak tzv. akordní mzda,

kdy skupině pracovníků je uloženo vykonat určité dílo v předem stanoveném termínu a za předem stanovou částku.

### **Podílová mzda**

Podílová mzda se používá především v obchodě a v odvětví služeb, kde velmi účinně motivuje zaměstnance na dosažení co nejvyšších tržeb. Mzda zaměstnance odměňovaného podílovou mzdou je určena podílem vyjádřeným v procentech na tržbách za zboží nebo poskytované služby či vyjádřeným v penězích realizovaných za určité, většinou měsíční, období. Podílová mzda může být stejně jako mzda úkolová stanovena jako individuální nebo kolektivní.

### **Provizní mzda**

Provizní mzda vychází z podílové mzdy. Běžně se stanovuje jako podíl v procentech z realizovaných obchodů, zakázek, z počtu získaných klientů apod.

### **Osobní mzda**

Osobní mzda se využívá u pracovníků, kteří mají po delší dobu stabilní pracovní tempo a požadovanou kvalitu práce. Může být stanovena jak u dělnických profesí, tak i na vedoucích postech ve firmě.

## **2.3 Příplatky ke mzdě**

Zákoník práce a na něj navazující nařízení vlády stanoví závazně 5 druhů příplatků, a to ve formě:

- mzdy a příplatku za práci přesčas,
- mzdy a náhrady mzdy za svátek,
- mzdy a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- mzdy a příplatku za noční práci,
- mzdy a příplatku za práci v sobotu a v neděli.

Všechny tyto příplatky jsou při splnění stanovených podmínek dány obligatorně, tzn. že jsou zaměstnavatelem vypláceny povinně. Jejich výše je v předpisech stanovena jako minimální. Zaměstnavatel je může navýšit či zavést i další příplatky. Všechny příplatky jsou na sobě nezávislé, tudíž zaměstnanci náleží všechny, které odpovídají nestandardním podmínkám, ve kterých pracoval.

### 2.3.1 Mzda a příplatek za práci přesčas

Podle zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce přesčas mzda, za kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout na náhradním volnu v rozsahu práce konané přesčas. Musí ho však dostat do konce 3. kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas či v jiném dohodnutém termínu, jinak zaměstnanci náleží jeho mzda zvýšená nejméně o 25% průměrného výdělku. U vedoucích zaměstnanců může být mzda již sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas. Pokud nepřekročí limit takto stanovený, pak mu mzda, příplatek ani náhradní volno nepřísluší.

Jak tvrdí Tomší (2008), prací přesčas se rozumí:

- práce na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem;
- práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby;
- práce konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn;
- u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu uplatňovanou u zaměstnavatele; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit;
- prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu výměnou za pracovní volno, o které zaměstnavatele požádal

### 2.3.2 Mzda a náhrada mzdy za svátek

Podle zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce ve svátek jeho běžná mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátky. Musí mu být poskytnuto do konce 3. kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Náhrada mzdy náleží zaměstnanci i tehdy pokud nepracoval, protože svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že zaměstnanci místo náhradního volna vyplatí běžnou mzdu i náhradu. Zaměstnanec má ovšem nárok na tyto náhrady pouze pokud svátek připadl na jeho běžný pracovní den a tudíž mu ušla mzda.

Za svátky pro pracovněprávní účely jsou považovány jak státní svátky (1. leden, 8. květen, 5. a 6. červenec, 28. září, 28. října a 17. listopad) tak i ostatní svátky (Velikonoční pondělí, 1. květen, 24., 25. a 26. prosinec).

### 2.3.3 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Podle zákoníku práce náleží zaměstnanci za práci ve ztíženém pracovním prostředí dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy, přičemž v kolektivní smlouvě lze stanovit jinou výši uvedeného příplatku (minimálně však sazbu stanovenou zákonem). Pokud zaměstnanec pracuje současně pod více ztěžujícími vlivy, poskytuje se mu příplatek v uvedené výši za každý takový vliv.

Ztěžujícími vlivy se pro účely poskytování příplatku podle zákoníku práce rozumí:

- prach, jehož průměrné celosměnové koncentrace v pracovním ovzduší je vyšší než trojnásobek hodnoty příslušného expozičního limitu;
- chemické látky, jejichž průměrné celosměnové koncentrace v pracovním ovzduší překračují hodnotu nejvyšší přípustné koncentrace v pracovním ovzduší;
- směsi chemických látek s předpokládaným aditivním účinkem, jestliže součet podílů průměrných celosměnových koncentrací jednotlivých chemických látek v ovzduší z jejich hodnot přípustného expozičního limitu je vyšší než 2;
- pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity stanové zvláštním předpisem;
- ustálený a proměnný hluk nebo impulsní hluk, jehož ekvivalentní hladina akustického tlaku překračuje hygienický limit stanovený zvláštním předpisem nejméně o 20 dB;
- vibrace přenášené na ruce nebo celkové horizontální či vertikální vibrace přenášené na zaměstnance, jejichž průměrná souhrnná vážená hladina zrychlení překračuje příslušný expoziční limit;
- pracovní prostředí, ve kterém jsou překračovány hodnoty přípustných mikroklimatických podmínek stanovené zvláštním předpisem;
- vědomé zacházení s biologickými činiteli nebo jejich zdroji nebo přenašeči;
- zvýšený tlak nejméně nad 400 kPa, který u prací pod hladinou odpovídá hloubce nejméně 40 metrů;
- radiační činnosti vykonávané v kontrolovaném pásmu pracovníky kategorie A stanovenými ve zvláštním předpisu;
- pracovní činnosti spojené s vyšetřováním a léčením osob hospitalizovaných na klinických pracovištích na léčení infekčních onemocnění.

### **2.3.4 Mzda za noční práci**

Podle zákoníku práce náleží zaměstnanci za práci v noci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, přičemž v kolektivní smlouvě lze stanovit jinou výši uvedeného příplatku (vyšší i nižší než je uvedeno v zákoně). Práci v noci se běžně rozumí časový interval mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní. Na příslušnou noční směnu se zásadně vztahují pravidla platná pro kalendářní den, v němž směna začíná. To znamená, že směna začínající v neděli večer a končící v pondělí ráno se považuje jako směna nedělní.

### **2.3.5 Mzda a příplatek za práci v sobotu a neděli**

Podle zákoníku práce náleží zaměstnanci za práci v sobotu a v neděli dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Příplatek za dobu práce v sobotu a neděli přináleží zaměstnanci vždy, ať již pracuje v sobotu a v neděli pravidelně, například v nepřetržitém provozu, nebo v sobotu a v neděli pracuje jen výjimečně. Dle zákona je patrné, že v kolektivní smlouvě může být výše tohoto příplatku sjednána nad limitem, ale i pod limitem stanoveným zákoníkem práce. Tento příplatek kompenzuje zaměstnancům zásah do jejich osobního a rodinného života. Pro rodinné příslušníky zaměstnance jsou totiž soboty a neděle zpravidla dny pracovního klidu, ale zaměstnanec v tuto dobu vykonává práci a nemůže se tak plnohodnotně zúčastnit volno časových aktivit své rodiny<sup>2</sup>.

## **2.4 Naturální mzda**

Tomší (2008) uvádí, že zaměstnavatel může naturální mzdu poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy (§ 111 zákoníku) nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112 zákoníku).

Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby.

Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.

---

<sup>2</sup> <http://www.pravozadarmo.cz/clanky/pracovni-pravo/mzda-za-praci-v-sobotu-a-nedeli.html>



Naturální mzda není vlastně ničím jiným než jinou formou hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci a jako taková je samozřejmě součástí hrubé mzdy.

## **2.5 Mzda při uplatnění konta pracovní doby**

Tzv. konto pracovní doby znamená jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby u zaměstnavatelů mimo státní sektor. Způsob pracovní doby, která je rozvržená formou konta pracovní doby musí být obsažen buď v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele. Při použití způsobu konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby. S ním musí být všichni zaměstnanci, jichž se konto pracovní doby týká seznámeni nejpozději jeden týden před jeho uvedením do praxe a musí s touto formou stanovení pracovní doby projevit souhlas.

Při každém způsobu uplatnění nerovnoměrné pracovní doby stanoví zákoník práce vyrovnávací období, ve kterém průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu. Toto vyrovnávací období je při užití konta pracovní doby stanoveno na nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymežit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Při uplatnění konta pracovní doby přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, tzv. stálá mzda, sjednaná v kolektivní smlouvě, popř. stanovena vnitřním předpisem. Tato stálá mzda nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku viz Vybíhal (2009).

Stálá mzda se poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda zaměstnanci přísluší i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Ovšem za rozvrženou pracovní dobu, po kterou zaměstnanec nepracuje, mu stálá mzda nepřísluší.

Ve vyrovnávacím období náleží zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Pokud po uplynutí tohoto období je souhrn práva na dosaženou mzdu vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.

## 2.6 Minimální mzda

Šubrt (2009) uvádí, že mzda, plat a nyní ani odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda. Její výše je stanovena nařízením vlády. V roce 2010 se minimální mzda nezvýšila. Její základní sazby činí 8 000 Kč/měsíc, resp. 48,10 Kč/hod. Hodinová sazba je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně. Při zkrácené délce stanovené týdenní pracovní doby se tato sazba minimální mzdy úměrně zvýší. Nižší sazby jsou stanoveny pro nástupní mzdu, plat či odměnu zaměstnanců ve věku 18 až 21 let a dále pro mladistvé a invalidní osoby.

Nedosáhne-li celková mzda, plat nebo odměny z dohod zaměstnance výše minimální mzdy, náleží mu doplatek do minimální mzdy. Do rozhodné dosažené mzdy se ale pro tento účel nezahrnují zákonné příplatky.

Tab. 2.1 Vývoj minimální mzdy v čase<sup>3</sup>

Období	Hodinová sazba	Měsíční sazba
od 1.1.2001	30,00 Kč	5 000 Kč
od 1.1.2002	33,90 Kč	5 700 Kč
od 1.1.2003	36,90 Kč	6 200 Kč
od 1.1.2004	39,60 Kč	6 700 Kč
od 1.1.2005	42,50 Kč	7 185 Kč
od 1.1.2006	44,70 Kč	7 570 Kč
od 1.7.2006	48,10 Kč	7 955 Kč
od 1.1.2007	48,10 Kč	8 000 Kč
od 1.1.2008	48,10 Kč	8 000 Kč
od 1.1.2009	48,10 Kč	8 000 Kč
od 1.1.2010	48,10 Kč	8 000 Kč

## 2.7 Zaručená mzda a její nejnižší úroveň

Dle Šubrta (2009) zavedl nový zákoník práce pojem zaručená mzda, kterou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vznikl nárok. Nejde o žádnou zásadní novinku, protože každý nárok je a byl i předtím vymahatelný. Větší význam má odvození od tohoto pojmu nového právního institutu nejnižší úrovně zaručené mzdy.

<sup>3</sup> <http://www.finance.cz/ekonomika/prace/mzda/>

Nejnižší úroveň zaručené mzdy nahrazuje dřívější minimální mzdové tarify. Ty se do roku 2006 vztahovaly jen na odměňování mzdou, a to u zaměstnavatelů, u kterých nebyla mzda sjednána kolektivní smlouvou. Na rozdíl od toho nejnižší úrovně zaručené mzdy se vztahují na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě a nově i na zaměstnavatele odměňující platem. Nevztahují se ale na odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny v nařízení vlády. Za tímto účelem jsou práce odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin. Nedosáhne-li mzda nebo plat příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, náleží zaměstnanci doplatek. Stejně jako u minimální mzdy se do rozhodné dosažené mzdy nezahrnují zákonné příplatky.

Mnozí zaměstnavatelé žijí v představě, že stačí zaměstnancům vyplácet minimální mzdu. Často ani nevědí, že mají povinnost poskytovat mzdu alespoň ve výši minimální úrovně zaručené mzdy. Jde o jeden z nejběžnějších omylů, ale zároveň o hrubé porušení zákona. Pouze v případě, že mzda zaměstnance je sjednána v kolektivní smlouvě, není nutné respektovat nejnižší úroveň zaručené mzdy.

Tab. 2.2 Nejnížší úroveň zaručené mzdy<sup>4</sup>

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10 Kč	8 000 Kč
2.	53,10 Kč	8 900 Kč
3.	58,60 Kč	9 800 Kč
4.	64,70 Kč	10 800 Kč
5.	71,50 Kč	12 000 Kč
6.	78,90 Kč	13 200 Kč
7.	87,10 Kč	14 600 Kč
8.	96,20 Kč	16 100 Kč

<sup>4</sup> <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/mzda/zarucena-mzda/>

## **2.8 Ostatní plnění nepovažovaná za mzdu**

Dle Vybíhala (2009) jsou to plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, tzv. ostatní plnění, která se nepovažují za mzdu, protože s vykonanou prací přímo nesouvisejí.

Za mzdu proto nelze považovat:

- náhrady mzdy;
- odstupné;
- cestovní náhrady;
- výnosy z kapitálových podílů nebo obligací;
- odměnu za pracovní pohotovost (při které nedojde k výkonu práce).

Náhrady mezd jsou typickým ostatním plněním, zaměstnanci se vyplácejí, a přitom s jeho pracovním výkonem bezprostředně nesouvisejí. Jde tedy o plnění, které pouze nahrazuje mzdu, a to zejména v případech kdy zaměstnanec nepracuje nebo ani pracovat nemůže z různých zákonem uznávaných důvodů.

Poskytuje se zejména v těchto případech:

- za dobu čerpání dovolené (ve výši průměrného výdělku);
- u důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, a to u zaměstnance, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény;
- u jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance;
- u jiných úkonů v obecném zájmu.

Odstupné je jednorázový příspěvek náležející zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů:

- rušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části;
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Odstupné náleží při skončení pracovního poměru ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnavatel jej vyplácí po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, určeném k výplatě mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo pozdějším termínu. V případě zaměstnance, u kterého dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem ze zdravotního důvodu nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší mu při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně 12násobku průměrného výdělku.

Cestovní náhrady patří mezi náhrady výdajů, poskytované zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnavatel poskytuje tyto náhrady podle zákoníku práce a dalších předpisů v případě výdajů, které jim vzniknou v souvislosti s plněním pracovních povinností.

Výnosy z kapitálových podílů nebo obligací nejsou považovány na mzdu, nemají povahu příjmů ze závislé činnosti a jsou u fyzické osoby tzv. příjmem z kapitálového majetku.

Za pracovní pohotovost náleží zaměstnanci:

- mzda nebo plat, jedná-li se o výkon práce v době pracovní pohotovosti, přičemž výkon práce nad stanovenou týdenní dobu je prací přesčas;
- odměna ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku pokud k výkonu práce nedojde, toto plnění představuje náhradu zaměstnanci za ztrátu vznikající z omezení volného nakládání s jeho časem.

## **2.9 Průměrný výdělek**

Průměrný výdělek je významným nástrojem v oblasti mzdové problematiky a měl by vyjadřovat skutečnou výdělečnou úroveň zaměstnance. Pokud pracovněprávní předpisy nestanoví jinak, rozumí se jím průměrný hrubý výdělek.

Jak uvádí zákoník, tak průměrný výdělek lze zjistit vzájemným vydělením hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Do výpočtu průměrného výdělku tedy nevstupují žádná jiná plnění, než odměny poskytované a zúčtované zaměstnanci k výplatě za vykonanou práci a žádná jiná doba než ta, za kterou byla zaměstnanci poskytnuta mzda nebo plat.

Rozhodným obdobím je v zásadě každé kalendářní čtvrtletí nebo jeho část, pokud pracovní poměr vznikl či zanikl v jeho průběhu. Při uplatnění konta pracovní doby je rozhodným obdobím bezprostředně předcházejících 12 kalendářních měsíců. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícím po rozhodném období. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu.

Pokud zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dní, použije se pravděpodobný výdělek. Ten se zjišťuje z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od začátku rozhodného období, případně z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl. Přihlíží se přitom k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo zaměstnanců vykonávajících stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Průměrný výdělek se nejčastěji zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek. Pokud má být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, pak zákoník stanoví, že se přepočítá průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.

Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě. Platí to také při uplatnění pravděpodobného výdělku.

## **2.10 Srážky ze mzdy**

Srážky ze mzdy, platu a jiných příjmů je možno charakterizovat především tím, že částky sražené ze mzdy zaměstnance jsou poukazovány či poskytovány jiné osobě než zaměstnanci.

Jinými příjmy zaměstnance se podle zákoníku rozumí:

- odměna z dohody,
- náhrada mzdy nebo platu,
- odměna za pracovní pohotovost,
- odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání,
- peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Srážky ze mzdy mohou být provedeny pouze v případech stanovených zákoníkem nebo zvláštním zákonem, na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance, nebo také k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace. Ze mzdy nesmí být sražena základní částka, kterou stanovuje vyhláškou vláda ČR.

Dle zákoníku je zaměstnavatel oprávněn srazit zaměstnanci:

- daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
- náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo a náhradu mzdy nebo platu podle § 192, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.

Výkon rozhodnutí nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku se řídí zvláštním právním předpisem. Srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut nejsou dovoleny. Srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy.

Srážky ze mzdy se přednostně provedou podle § 147 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku. Srážky ze mzdy je možné provést jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu. Těmito podmínkami se u pohledávek řídí pořadí jednotlivých pohledávek.



### 3. Výpočet a účtování mezd

V této kapitole bude nastíněn výpočet mezd a jeho účtování v obecné či vzorové rovině a porovnání výpočtu pomocí superhrubé mzdy (dále jen SHM) s výpočtem mzdy při progresivním zdanění. Určitě bude zmíněno také společné zdanění manželů, které v rámci progresivního zdanění mohlo rodině ušetřit nemalé peníze. V textu se zajisté objeví zkratky jako SP a ZP, tzn. sociální resp. zdravotní pojištění, HM a ČM, tzn. hrubá resp. čistá mzda, a také ZČ a ZZD, což znamená závislá činnost resp. zaokrouhlený základ daně.

#### 3.1 Vzorový výpočet mzdy

Vzorový výpočet mzdy je nastíněn pomocí následujícího schématu, které bylo sestaveno za pomoci zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen ZoDzP).

##### Schéma č. 1 – Výpočet mzdy

$HM - SP - ZP - \text{výsledná daň} + \text{daňový bonus} - \text{srážky} = \text{ČM}$

HM je částka, kterou zaměstnanec dostane za svou práci. Z ní se odečítá hodnota sociálního a zdravotního pojištění, které se odvádějí ze mzdy, hodnota vypočtené daně z příjmů ze závislé činnosti, ovšem v případě daňového bonusu budeme daň přičítat, a také se odečítá hodnota srážek ze mzdy, viz. kapitola 2.10 této práce. Čistá mzda je částka, kterou zaměstnanec opravdu dostane za vykonanou práci v hotovosti nebo mu bude převedena na účet.

Vyskytl se zde další výpočetní problém, a to výpočet daně ze závislé činnosti. Zachycen je pomocí následujícího schématu.

##### Schéma č. 2 – Výpočet daně ze závislé činnosti

$SHM \rightarrow ZZD$

$ZZD * \text{sazba daně} = \text{daň před slevami}$

$\text{daň před slevami} - \text{slevy} = \text{daň po slevách}$

$\text{daň po slevách} - \text{daňové zvýhodnění na dítě} = \text{výsledná daň nebo daňový bonus}$

Superhrubá mzda vypočtena z HM pomocí koeficientu se zaokrouhlením na celé stokoruny nahoru stane ZZD. Ten se následně násobí příslušnou sazbou daně z příjmu ze ZČ dle § 16 ZoDzP. Výsledkem je daň před slevami. Od ní se odečítají slevy na dani, na které má zaměstnanec nárok dle § 35ba ZoDzP. Výsledkem je daň po slevách. V případě, že zaměstnanec nemá nárok na slevu na dani dle § 35c ZoDzP, je to zároveň i výsledná daň. Takto vypočtená daň nesmí být nižší než nula. Poté se uplatní daňové zvýhodnění na dítě neboli sleva dle § 35c ZoDzP. Pokud je daňové zvýhodnění větší než daň po slevách, pak dostane naopak peníze zaměstnanec v podobě daňového bonusu, pokud není větší než daň, pak zbylá hodnota daně se nazývá výsledná daň.

### **3.2 Podrobné rozebrání výpočtu**

#### **Hrubá mzda**

Jak již bylo uvedeno, je to částka, kterou zaměstnanec dostane za svoji práci ze závislé činnosti. Skládá se ze základní mzdy, příplatků, doplatků, odměn, prémie aj. položek. Slouží pro výpočty zdravotního a sociálního pojištění, superhrubé mzdy, čisté mzdy, a také vchází do daňově uznatelných nákladů podniku, s kterým má dotýčný zaměstnanec pracovní poměr.

#### **Sociální pojištění**

Respektive pojistné na sociální zabezpečení je jedna z prvních položek odváděných státu z této odměny za práci. Skládá se z pojistného na důchodové pojištění, pojistného na nemocenské pojištění a z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Současná výše pojistného činí 6,5 % z HM a zaokrouhluje se na celé koruny nahoru. Podnik také odvádí SP za zaměstnance ve výši 25 % z HM, ale tato částka se již nesráží z HM zaměstnance.

#### **Zdravotní pojištění**

Dalším odvodem ze mzdy zaměstnance je ZP. Je odváděno té zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn. Jeho výše činí 4,5 % z HM. Podnik dále odvádí ještě 9 % z HM, ale stejně jako u SP se již tato částka nesráží zaměstnanci ze mzdy a zaokrouhluje se na celé koruny nahoru.

## **Čistá mzda**

Čistou mzdou se rozumí částka po všech odvodech ze mzdy, kterou zaměstnanec opravdu dostane za svou vykonanou práci v hotovosti nebo mu bude převedena na účet. Zpravidla bývá nižší než HM, ale mohou existovat případy kdy je i vyšší. Je už pouze na zaměstnanci jak s těmito penězi naloží.

## **Superhrubá mzda**

SHM je součástí nejnovějšího systému výpočtu daně ze závislé činnosti. Po zaokrouhlení na celé stokoruny nahoru v něm vystupuje jako základ daně. Vypočítá se z HM násobením koeficientem. Ten je pro rok 2010 stanoven ve výši 34 %. Je to vlastně částka, která odpovídá pojistnému na sociální a zdravotní pojištění placenému zaměstnavatelem za své zaměstnance. V případě ročního zúčtování se SHM zaokrouhluje na celé stokoruny dolů.

## **Sazba daně**

Sazba daně již není progresivní jako tomu bylo v nedávné době, nýbrž je jednotná pro všechny výše příjmů. Stanoví ji §16 ZoDzP, a to ve výši 15 % ze SHM. Odvádí se do státního rozpočtu kde tvoří jeden z nejdůležitějších příjmů.

## **Slevy na dani**

Dle § 35ba ZoDzP mají zaměstnanci nárok na tyto slevy na dani, přičemž výsledná daň nesmí být záporná:

- 24 840 Kč na poplatníka ročně (2070 Kč/měsíc) pokud má u daného zaměstnavatele podepsáno prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Toto prohlášení může uplatnit současně pouze u jednoho zaměstnavatele;
- 24 840 Kč na manželku (manžela) žijící se zaměstnancem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč. Je-li manželka (manžel) držitelkou průkazu mimořádných výhod III. stupně - průkaz ZTP/P, zvyšuje se částka 24 840 Kč na dvojnásobek. Lze uplatnit pouze u ročního zúčtování;
- 2 520 Kč ročně (210 Kč/měsíc), pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo zanikl-li nárok na částečný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu;

- 5 040 Kč ročně (420 Kč/měsíc), pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že je invalidní ve třetím stupni;
- 16 140 Kč ročně (1 345 Kč/měsíc), je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P;
- 4 020 Kč ročně (335 Kč/měsíc) u poplatníka po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let.

### **Daňové zvýhodnění na dítě**

Dle § 35c ZoDzP může být zaměstnanci uplatněno daňové zvýhodnění na dítě ve výši 11 604 Kč ročně (967 Kč/měsíc). Dítě může být uplatněno současně pouze u jednoho z rodičů. Zvýhodnění se může uplatnit na více dětí. Daňové zvýhodnění se uplatňuje do nulové daně z příjmů a může pak vytvořit daňový bonus, tzn. že zaměstnanec dostane peníze od státu. Zaměstnanci můžeme daňový bonus uplatnit, pokud jeho výše činí alespoň 100 Kč, maximálně však do výše 52 200 Kč ročně.

### **3.3 Účtování mezd**

V této kapitole bude vždy uveden jeden účetní případ související se mzdami a vysvětleno proč se účtuje zrovna takto a proč k němu vlastně dochází. Vyskytují se zde další zkratky jako MD – tzv. strana účtu „Má dáti“ a D – strana účtu „Dal“.

V praxi, zvláště u větších podniků, bývá samostatný pracovník tzv. mzdový účetní, který se zabývá se zabývá výpočtem, účtováním a vyřizováním různých dokladů kolem mezd.

#### **521/331**

Takto se účtuje o předpisu HM zaměstnance. Pro firmu je to daňově uznatelný náklad, tudíž se na straně MD účtuje aktivní přírůstek nákladů na účtu Mzdové náklady a vůči zaměstnanci nám vzniká závazek související s výplatou mzdy, který bude zaúčtován na stranu D jako přírůstek pasivního účtu Zaměstnanci.

#### **522/331**

Předpis HM zaměstnanci, který je zároveň i společníkem v podniku, u kterého mu vznikl nárok na výplatu mzdy. Výsledný dopad je stejný, pouze je jiné číslo účtu.

### **331/336**

Dalším krokem při výpočtu mzdy je vypočítání hodnoty odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Také při účtování se tak většinou postupuje. O vypočítanou hodnotu odvodů se sníží závazek vůči zaměstnanci, snižuje se pasivní účet Zaměstnanci na straně MD, a proti tomu na straně D se účtuje jiný závazek, a to závazek vůči institucím sociálního a zdravotního pojištění jako přírůstek pasivního účtu Zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění. Je vhodné si tento účet analyticky rozdělit, a to ne pouze dle typu pojištění, ale i jednotlivých zdravotních pojišťoven.

### **524/336**

Pro stranu D účtu 336 platí to samé co v předchozím účetním případě, ale účtuje se zde hodnota SP a ZP hrazeného zaměstnavatelem. Opět je to daňově uznatelný náklad, tudíž přírůstek aktivního účtu nákladů na straně MD, ale účet Zákonné sociální a zdravotní pojištění.

### **331/342**

Znovu se účtuje pokles závazku vůči zaměstnanci na straně MD, a to ve výši odvodu vypočtených záloh na daň z příjmů. Strana D představuje přírůstek závazku vůči finančnímu úřadu či účtu Ostatní přímé daně.

### **342/331**

I tato varianta je přípustná. Jedná se o daňový bonus, kdy naopak vzniká nárok na peníze od státu, který bude vyplacen zaměstnanci. Jedná se vlastně o pohledávku zaúčtovanou pomocí snížení hodnoty pasivního účtu na straně MD a přírůstku pasivního účtu Zaměstnanci na straně D.

### **331/379**

Zde je zaúčtován přepis závazku vzniklého srážkami ze mzdy zaměstnance. Opět snížení pasivního účtu Zaměstnanci na straně MD a přírůstek pasivního účtu na straně D, konkrétně účtu Jiné závazky.

### **331/335**

V podstatě je to druh srážky ze mzdy, kdy zaměstnavatel měl pohledávku za zaměstnancem, vzniklou převážně kvůli vyúčtování náhrad škod odpovědnému

zaměstnanci, a domluvil se s ním na vyrovnání této pohledávky ze mzdy. Pokles pasivního účtu na straně MD a pokles aktivního účtu Pohledávky za zaměstnanci na straně D.

### **331/221(211)**

Výplata čisté mzdy zaměstnanci. Snížení pasivního účtu na straně MD a úbytek peněžních prostředků z bankovního účtu či pokladny (aktivních účtů) na straně D.

## **3.4 Porovnání SHM s progresivním zdaněním**

O SHM již zde bylo sděleno dostatek informací, a tak bude v teoretické části této kapitoly věnována pozornost progresivnímu zdanění. *Je to docela důležité téma, protože je pravděpodobné, že se jednoho dne vrátí.* Již během psaní této práce nejmenovaná politická strana prosazuje návrh na opětovné zavedení progresivního zdanění.

Základem progresivního zdanění je, že se uplatňuje jiná sazba daně pro různé skupiny příjmů. Platí, že čím větší příjem, tím větší daň. Z makroekonomického hlediska je progresivní zdanění velmi efektivním nástrojem pro vyhlazování cyklických výkyvů, protože pokud se ekonomice daří, měly by být vysoké mzdy a vláda by měla dosahovat vysokých příjmů, pokud je na tom ekonomika špatně a mzdy nižší, vláda by měla čerpat uspořené peníze z období vrcholu. *Nicméně většina vlád není schopna tyto peníze uspořít, takže je tato přínosná funkce prakticky eliminována.*

Progresivní zdanění také umožňovalo tiché zvyšování daní. Pokud se ekonomice dařilo, mzdy rostly, ale sazby zůstávaly. Tudíž lidé překročili pásmo a zdaňovali více. Význam mělo i pro roční zúčtování daně, které mohlo přinést posun do nižší kategorie zdaňování.

Zajímavostí je, že i současná rovná daň 15 % je vlastně progresivní. Nejen z pohledu laika, že každý odvádí jinou výši daně, ale zaměstnanci s nižšími příjmy více těží ze slev než zaměstnanci s vysokými příjmy. Tudíž nejen v absolutním vyjádření, ten odvádí 1 000 Kč, ten 5 000 Kč, ale i relativním. U jednoho zaměstnance to může být ve skutečnosti 5 % z HM, kdežto u jiného třeba 10 % z HM.

### Schéma č. 3 – Postup výpočtu mzdy při progresivním zdanění pro rok 2007

$$HM - SP - ZP = ZD$$

$$ZD \rightarrow ZZD$$

$ZZD \cdot \text{sazba progresivního zdanění} = \text{daň před slevami}$

$\text{daň před slevami} - \text{slevy} = \text{daň po slevách}$

$\text{daň po slevách} - \text{daňové zvýhodnění na dítě} = \text{výsledná daň nebo daňový bonus}$

$$ČM = HM - SP - ZP - \text{srážky} - \text{výsledná daň} + \text{daňový bonus}$$

HM je částka, kterou zaměstnanec dostane za svou práci. Z ní se odečítá hodnota sociálního (v roce 2007 8 %) a zdravotního pojištění, které se odvádějí ze mzdy. Výsledkem je základ daně, který se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Ze ZZD se pak pomocí sazeb progresivní daně vypočítá daň před slevami. Od ní se odečítají slevy na dani, na které má zaměstnanec nárok dle § 35ba ZoDzP. Výsledkem je daň po slevách. V případě, že zaměstnanec nemá nárok na slevu na dani dle § 35c ZoDzP, je to zároveň i výsledná daň. Takto vypočtená daň nesmí být nižší než nula. Poté se uplatní daňové zvýhodnění na dítě neboli sleva dle § 35c ZoDzP. Pokud je daňové zvýhodnění větší než daň po slevách, pak dostane naopak peníze zaměstnanec v podobě daňového bonusu, pokud není větší než daň, pak zbylá hodnota daně se nazývá výsledná daň. Čistá mzda je částka, kterou zaměstnanec opravdu dostane za vykonanou práci v hotovosti nebo mu bude převedena na účet a vypočítá se opět jako odečet zdravotního a sociálního pojištění, srážek a výsledné daně od hrubé mzdy. Daňový bonus bude tuto částku zvyšovat.

Tabulka 3.1 Roční sazby progresivního zdanění pro rok 2007<sup>5</sup>

Základ daně		Daň	Ze základu přesahujícího
od Kč	do Kč		
0	121 200	12 %	
121 200	218 400	14 544 Kč + 19 %	121 200 Kč
218 400	331 200	33 032 Kč + 25 %	218 400 Kč
331 200	a více	61 212 Kč + 32 %	331 200 Kč

<sup>5</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů pro rok 2007

Slevy na dani pro rok 2007 dle Zákona o daních z příjmů ze stejného roku:

- 7 200 Kč na poplatníka,
- 4 200 Kč na manželku (manžela) žijící se zaměstnancem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 38 040 Kč,
- 1 500 Kč, pobírá-li zaměstnanec částečný invalidní,
- 3 000 Kč, pobírá-li zaměstnanec plný invalidní,
- 9 600 Kč, je-li zaměstnanec držitelem průkazu ZTP/P,
- 2 400 Kč u zaměstnance po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem.

Teorie jednotlivých výpočtů je již známa, tak zde zkusím porovnat několik výpočtů mezd. Vzhledem k časové prodlevě tří let a změnách ve výši slev nebude porovnání nikterak přesná, nicméně lze sledovat jak se mzda změnila pro různé příjmové kategorie. Nástin bude proveden pomocí několika příkladů a jejich výpočtem v tabulkách.

#### **Příklad č. 1**

Pan Novák má roční příjem ze závislé činnosti 120 000 Kč. Je ženatý, má dvě děti, 12 a 15 let, obě studují a podepsal prohlášení poplatníka u svého zaměstnavatele.

#### **Příklad č. 2**

Pan Nemocný je držitelem průkazu ZTP-P a má roční příjem 175 000 Kč. Je ženatý, má jedno dítě ve věku 30 let a u svého zaměstnavatele podepsal prohlášení poplatníka.

#### **Příklad č. 3**

Pan Šťastný je studentem vysoké školy, je mu 24 let a je svobodný a bezdětný. Přivydělává si při studiích vedením účetnictví pro menší podnik. Podepsal prohlášení poplatníka u svého zaměstnavatele. Jeho roční příjem činí 252 000 Kč.

#### **Příklad č. 4**

Pan Bohatý má roční příjem 600 000 Kč. Je ženatý, manželka v domácnosti bez příjmů, má tři děti. Dva synové 12 a 16 let, studují, dcera 19 let zaměstnána. Před pěti lety měl pracovní úraz a od té doby je částečně invalidní. U svého zaměstnavatele podepsal prohlášení poplatníka.



### Příklad č. 5

Pan Spořil má roční příjem 1 000 000 Kč. Je rozvedený, má jedno dítě, 10 let, a podepsal prohlášení poplatníka u svého zaměstnavatele.

Před zahájením výpočtů je vhodné uvědomit si podmínky, kdy mají zaměstnanci nárok na daňové zvýhodnění na dítě. Dle § 35c odst. 6 ZoDzP se za vyživované dítě zaměstnance považuje dítě vlastní, osvojené, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů a vnuk (vnučka), pokud jeho (její) rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit, pokud je nezletilým dítětem či zletilým dítětem až do dovršení věku 26 let, jestliže nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a zároveň:

- se soustavně připravuje na budoucí povolání; příprava na budoucí povolání se posuzuje podle zákona o státní sociální podpoře
- se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz,
- z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Tabulka 3.2 Výpočet mezd pomocí SHM za rok 2010 v Kč

Položka	Příklad č. 1	Příklad č. 2	Příklad č. 3	Příklad č. 4	Příklad č. 5
HM	120 000	175 000	252 000	600 000	1 000 000
SP (6,5 %)	7 800	11 375	16 380	39 000	65 000
ZP (4,5 %)	5 400	7 875	11 340	27 000	45 000
SHM	160 800	234 500	337 680	804 000	1 340 000
ZZD	160 800	234 500	337 600	804 000	1 340 000
Daň	24 120	35 175	50 640	120 600	201 000
Sleva – pop.	24 840	24 840	24 840	24 840	24 840
Sleva – man.	-	-	-	24 840	-
Sleva – inv.	-	16 140	-	2 520	-
Sleva – stud.	-	-	4 020	-	-
Daň po slev.	0	0	21 780	68 400	176 160
Daň. zvýh.	23 208	-	-	23 208	11 604
Výsledná daň	-	0	21 780	45 192	164 556
Daň. bonus	23 208	-	-	-	-
ČM	130 008	155 750	202 500	488 808	725 444

Tabulka 3.3 Výpočet mezd pomocí progresivní daně z roku 2007 v Kč<sup>6</sup>

Položka	Příklad č. 1	Příklad č. 2	Příklad č. 3	Příklad č. 4	Příklad č. 5
HM	120 000	175 000	252 000	600 000	1 000 000
SP (8 %)	9 600	14 000	20 160	48 000	80 000
ZP (4,5 %)	5 400	7 875	11 340	27 000	45 000
ZD	105 000	153 125	220 500	525 000	875 000
ZZD	105 000	153 100	220 500	525 000	875 000
Daň	12 600	20 605	33 557	123 228	235 228
Sleva – pop.	7 200	7 200	7 200	7 200	7 200
Sleva – man.	-	9600	-	4 200	-
Sleva – inv.	-	-	-	-	-
Sleva – stud.	-	-	2 400	-	-
Daň po slev.	5 400	3 805	23 957	111 828	228 028
Daň. zvýh.	12 000	-	-	12 000	6000
Výsledná daň	-	3 805	23 957	99 828	222 028
Daň. bonus	6 600	-	-	-	-
ČM	126 600	149 320	196 543	413 772	652 972

I když je rozdílná sazba SP výsledek by to mnoho nezměnilo. Je patrné, že současné mzdové podmínky jsou pro zaměstnance přínosnější, jejich čistá mzda je vyšší. Nejvíce jak z absolutního, tak i relativního hlediska těží ze SHM zaměstnanci vyšších příjmových skupin.

### 3.5 Společné zdanění manželů

Byl institut založen za účelem snížení daňové zátěže na rodiny s dětmi. Zakládal se na odlišné výši příjmů manželů a progresivního zdanění příjmů. Zvláště efektivní byl pokud měl jeden z manželů příjem vysoký a druhý velmi nízký, nulový či byl na mateřské. Princip spočíval v sečtení základu daně obou manželů a pak jeho rozdělení na dvě poloviny. Pak se již postupovalo jako u klasické mzdy.

Podmínkou pro uplatnění společného zdanění manželů bylo manželství, nikoliv tudíž vztah druh/družka a minimálně jedno vyživované dítě, které splňovalo podmínky § 35c odst. 6 ZoDzP. Společné zdanění mohli manželé uplatnit, pokud podmínku vyživování

<sup>6</sup> Zdroj tabulek 2.2 a 2.3: Vlastní tvorba

alespoň jednoho dítěte žijícího s nimi v domácnosti splnili nejpozději poslední den zdaňovacího období, za které uplatňovali společné zdanění.

Společné zdanění manželů se naopak nemohlo využít pokud jeden z manželů:

- měl povinnost stanovit minimální základ daně,
- měl stanovenou daň paušální částkou,
- uplatňoval slevu z titulu investiční pobídky,
- rozděloval příjmy na spolupracující osoby nebo zdaňuje příjmy za více zdaňovacích období,
- měl povinnost podat daňové přiznání při prohlášení nebo zrušení konkurzu.

Tabulka 3.4 Kolik manželé ušetří za rok při společném zdanění manželů<sup>7</sup>

Hrubý měsíční příjem		Příjem manželky							
		0	10 000	15 000	20 000	25 000	30 000	50 000	100 000
Příjem manžela	0	0	1 200	7 791	13 416	18 330	21 840	42 354	51 972
	10 000	1 200	0	1 133	1 134	3 779	6 930	21 504	23 772
	15 000	7 791	1 133	0	- 1	2 646	3 653	15 813	15 813
	20 000	13 416	1 134	- 1	0	503	504	8 988	8 988
	25 000	18 330	3 779	2 646	503	0	- 1	4 809	4 809
	30 000	21 840	6 930	3 653	504	-1	0	1 134	1 134
	50 000	42 354	21 504	15 813	8 988	4 809	1 134	0	0
	100 000	51 972	23 772	15 813	8 988	4 809	1 134	0	0

Čísla uvnitř tabulky představují daňovou úsporu manželů pokud budou provádět společné zdanění manželů oproti tomu, kdyby zdanil každý svůj příjem sám za sebe.

#### Příklad č. 6

Manželé se rozhodli uplatnit společné zdanění příjmů za rok 2007. Manžel měl celkové příjmy ze závislé činnosti ve výši 720 000 Kč, manželka ve výši 264 000 Kč. Každý uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno dítě a oba podepsali prohlášení poplatníka u svých zaměstnavatelů. Pro zjednodušení výpočtu si nikdo neplatil pojištění ani neuplatňoval jiné slevy či odpočitatelné položky.

<sup>7</sup> <http://www.spolecnezdanenimanzelu.cz/kolikusetrite.html>

Tabulka 3.5 Výpočet příkladu č. 6<sup>8</sup>

Položka	Každý zvlášť		Společné zdanění	
HM	720 000	264 000	492 000	492 000
SP (8 %)	57 600	21 120	39 360	39 360
ZP (4,5 %)	32 400	11 880	22 140	22 140
ZD	630 000	231 000	430 500	430 500
ZZD	630 000	231 000	430 500	430 500
Daň	156 828	36 182	92 988	92 988
Sleva – pop.	7 200	7 200	7 200	7 200
Daň po slev.	149 628	28 982	85 788	85 788
Daň. zvýh.	6 000	6 000	6 000	6 000
Výsledná daň	143 628	22 982	79 788	79 788
Společná daň. p.	166 610		159 576	

Jak je možno vyčíst z tabulky, tak výsledná částka je nižší. Manželé společným zdaněním ušetřili na daních 7 034 Kč, *což je rozhodně výhodné.*

### 3.6 Roční zúčtování daně

Zaměstnanec, který ve zdaňovacím období pobíral příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků, může po skončení kalendářního roku požádat zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování. Pokud nepožádá, zaměstnavatel samozřejmě není povinen toto zúčtování provést a pokud zaměstnanec není povinen podat daňové přiznání, jeho daňová povinnost je splněna zálohami na daň.

O roční zúčtování může požádat poplatník, který:

- měl ve zdaňovacím období příjmy jen od jednoho plátce,
- pobíral příjmy od více plátců, ale jednotlivé zaměstnavatele ve zdaňovacím období měl postupně za sebou,
- podepsal u všech těchto plátců prohlášení poplatníka k dani, a to po nástupu k plátcovi do 30 dnů,
- neuplatňoval odečet úroků z hypotečního úvěru banky,

<sup>8</sup> Zdroj tabulky 2.5: Vlastní tvorba

- písemně požádal o roční zúčtování posledního z plátců daně ve zdaňovacím období, nejpozději do 15. února po skončení posledního zdaňovacího období,
- nepodal nebo není povinen podat daňové přiznání.

Roční zúčtování provede poslední zaměstnavatel na základě potvrzení o zdanitelných příjmech a o sražených zálohách od všech předchozích zaměstnavatelů v průběhu kalendářního roku, které je poplatník povinen předložit současně se žádostí o roční zúčtování v termínu do 15. února následujícího roku.

Splní-li zaměstnanec podmínky stanovené pro provedení ročního zúčtování, zaměstnavatel provede výpočet daně z úhrnu všech mezd, zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkovi v kalendářním roce nejpozději do 31. března. Vznikne-li z ročního zúčtování přeplatek vyšší než 50 Kč, vrátí jej zaměstnavatel zaměstnanci nejpozději při zúčtování mzdy za březen. O částku přeplatku, vráceného z ročního zúčtování, sníží zaměstnavatel nejbližší odvody záloh finančnímu úřadu, nejpozději do konce roku, nebo požádá finanční úřad o vrácení částky přeplatku. Nedoplatek na dani vzniklý z ročního zúčtování se od zaměstnanců nevybírání.

Jen v ročním zúčtování může zaměstnanec uplatnit nárok na:

- odečet darů,
- odečet částek příspěvků na penzijní připojištění,
- odečet zaplaceného pojistného na soukromé životní pojištění,
- zaplacené členské příspěvky člena odborové organizace.

*Jak je z předchozích informací patrné, zaměstnanec by rozhodně měl uplatňovat roční zúčtování daně, protože na tom může jenom vydělat.*

## **Dary**

Od základu daně lze odečíst hodnotu darů poskytnutých osobám podle § 15 ZoDzP, pokud úhrnná hodnota darů ve zdaňovacím období přesáhne 2 % ze základu daně anebo činí alespoň 1 000 Kč. Obdobně se postupuje u darů na financování odstraňování následků živelní pohromy, ke které došlo na území České republiky. V úhrnu lze odečíst nejvýše 10 % ze základu daně. Jako dar na zdravotnické účely se hodnota jednoho odběru krve bezpříspěvkového dárce oceňuje částkou 2 000 Kč.

### **Penzijní připojištění**

Od základu daně v kalendářním roce lze odečíst příspěvek zaplacený poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem. Částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených zaměstnancem sníženému o 6 000 Kč. Maximální částka, kterou lze takto odečíst za kalendářní rok, činí 12 000 Kč.

### **Životní pojištění**

Od základu daně v kalendářním roce lze odečíst poplatníkem zaplacené pojistné na jeho soukromé životní pojištění podle pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojištěným v jedné osobě a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zvláštního právního předpisu. Maximální částka, kterou lze odečíst za zdaňovací období, činí v úhrnu 12 000 Kč, a to i v případě, že poplatník má uzavřeno více smluv s více pojišťovnami.

### **Příspěvek člena odborové organizace**

Od základu daně lze odečíst zaplacené členské příspěvky zaplacené v kalendářním roce členem odborové organizace odborové organizaci, která podle svých stanov obhajuje hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců v rozsahu vymezeném zvláštním právním předpisem. Takto lze odečíst částku do výše 1,5 % zdanitelných příjmů podle § 6, s výjimkou příjmů zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, maximálně však do výše 3 000 Kč za zdaňovací období.

### **Příklad č. 7**

Pro zjednodušení zaměstnanec pracoval celý rok u jednoho zaměstnavatele za mzdu ve stejné výši a to 20 000 Kč měsíčně. Nebyl nemocný ani si nevzal dovolenou. Podepsal prohlášení poplatníka daně u svého zaměstnavatele. Je ženatý, má dvě děti 12 a 15 let. Obě školou povinné. V kalendářním roce si platil životní pojištění celkově ve výši 9 000 Kč a penzijní připojištění v souhrnné výši 15 000 Kč.

Tabulka 3.6 Výpočet příkladu č. 7

Položka	Leden - Prosinec	Souhrn za rok	Roční zúčtování
HM	20 000	240 000	240 000
SP (6,5 %)	1 300	15 600	15 600
ZP (4,5 %)	900	10 800	10 800
SHM	26 800	321 600	321 600
OP – pp.	-	-	9 000
OP – živ. p.	-	-	9 000
ZZD	26 800	321 600	303 600
Daň	4 020	48 240	45 540
Sleva – pop.	2 070	24 840	24 840
Daň po slev.	1 950	23 400	20 700
- Zaplacené zálohy	-	-	192
Daň po odečtu záloh	-	-	20 508
Daň. zvýh.	1 934	23 208	23 208
Výsledná daň, zálohy	16	192	-
Daň. bonus	-	-	2 700

OP – pp. a OP – živ. p. jsou odečitatelné položky od základu daně, konkrétně penzijní připojištění a životní pojištění. Penzijní připojištění bylo dle zákona sníženo o 6 000 Kč, tudíž může být uplatněno pouze 9 000 Kč. Výsledkem je vratka daně ve výši 2 700 Kč, kterou zaměstnanec získal požádáním o roční zúčtování daně.

### 3.7 Nemocenská

Zaměstnanec, který je uznán ošetřujícím lékařem dočasně práce neschopným, má nárok na nemocenské dávky od 15. kalendářního dne trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti do konce dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářních dnů počítaných od vzniku dočasné pracovní neschopnosti.

Po dobu prvních 14 kalendářních dnů je zaměstnanec, kterému trvá pracovní vztah zakládající účast na nemocenském pojištění, zabezpečen náhradou mzdy, kterou poskytuje zaměstnavatel. Náhrada mzdy náleží za pracovní dny a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (při karanténě od prvního pracovního dne).

Nemocenské náleží rovněž ve stanovených případech, jestliže ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) došlo po skončení pojištěného zaměstnání v tzv. ochranné lhůtě. Účelem ochranné lhůty je zajistit bývalého zaměstnance po stanovenou dobu po skončení pojištění pro případ vzniku dočasné pracovní neschopnosti dříve, než opět nastoupí další zaměstnání. Ochranná lhůta v případě uplatňování nároku na nemocenské činí 7 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění. U zaměstnání kratších než 7 kalendářních dnů činí ochranná lhůta pouze tolik dnů, kolik činilo toto poslední zaměstnání.

Nemocenské dávky se počítají z denního vyměřovacího základu, který se zjistí tak, že započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikl nárok na nemocenské dávky) se dělí počtem započitatelných kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem se upravuje pomocí tří redukčních hranic. V roce 2010 činí první redukční hranice 791 Kč, druhá redukční hranice 1 186 Kč a třetí redukční hranice 2 371 Kč.

Redukce se v roce 2010 provede tak, že se započte u všech dávek:

- do první redukční hranice 90 % denního vyměřovacího základu,
- z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %,
- z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 % a k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne.

Výše nemocenského činí 60 % denního vyměřovacího základu od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti.

### **Příklad č. 8**

Zaměstnanci byla v dubnu diagnostikována těžká choroba a musí podstoupit dlouhodobé léčení. Na léčení odešel dne 12. dubna a zpět do práce se vrátil 27. září. Průměrný hodinový výdělek za první kalendářní čtvrtletí roku 2010 činil 150 Kč. Zaměstnanec běžně pracuje směny trvající 8 hodin. Výše průměrného denního příjmu pro výpočet nemocenských dávek je 1 150,68 Kč.



### Řešení příkladu č. 8

Nejprve je nutno spočítat náhradu mzdy za 1. resp. 4.-14. den pracovních neschopnosti.

Za 1.-3. den neobdrží zaměstnanec žádnou náhradu.

Za 4.-14. den obdrží zaměstnanec od zaměstnavatele náhradu mzdy ve výši průměrného hodinového výdělku násobeného počtem hodin ve směně a počtem směn.

$$150 * 8 * 11 = 13\,200 \text{ Kč}$$

Za 4.-14. den obdrží zaměstnanec od zaměstnavatele náhradu mzdy ve výši 13 200 Kč.

Dále je důležité, jak dlouho vlastně byl zaměstnanec nemocen. Je vhodné použít například plánovacích kalendářů, které zobrazují počet pracovních dnů v měsíci, svátky a jiné informace. Zaměstnanec byl nemocen 118 pracovních dní.

Průměrný denní příjem byl stanoven na 1 150,68 Kč.

Úprava pomocí první redukční hranice  $791 * 90\% = 711,90 \text{ Kč}$ .

Úprava pomocí druhé redukční hranice  $1\,150,68 - 791 = 359,68 \text{ Kč}$

$$359,68 \text{ Kč} * 60\% = 215,81 \text{ Kč}.$$

Denní vyměřovací základ je roven součtu obou upravených položek.

$$711,90 + 215,81 = 927,71 \text{ Kč}$$

Počet dní, za které má zaměstnanec nárok na nemocenské dávky je  $118 - 14 = 104$  dní.

Celková výše nemocenských dávek se tedy spočítá jako počet dní, za které má na tyto dávky nárok \* denní vyměřovací základ \* procentní sazba, o kterou se musí denní vyměřovací základ upravit.

$$104 * 927,71 * 60\% = 57\,889,10 \text{ Kč}$$

Za 15.-118. den pracovní neschopnosti dostane zaměstnanec nemocenské dávky ve výši 57 889,10 Kč.

## 4. Shrnutí mezd a jejich využití v praxi

V této kapitole bude věnována pozornost několika případům fiktivních mzdových situací v nejmenované společnosti z Ostravy, na kterých se chystám předvést komplexní výpočet mezd. Všechny tabulky v této kapitole pocházejí z vlastní tvorby.

### 4.1 Základní informace o společnosti

Tato společnost podniká v oblasti hotelnictví. Za svou dlouhou existenci již vystřídala několik vlastníků a v současné době je Ostravskou pobočkou větší společnosti.

Výpočty mezd a úkoly s nimi související má ve společnosti na starost mzdová účetní, která používá nejmenovaný mzdový software, ze kterého pak exportuje údaje pro provozní účetní, která o nich účtuje. Na většině účtů je zavedena analytická evidence dle jednotlivých středisek. Výjimkou je například účet 336, který se dělí dle typu pojištění. U životního pojištění se analytika dále člení, a to dle jednotlivých pojišťoven.

Mzdový systém společnosti je výrazně rozvinut, některé jeho odlišnosti od zákoníku, důležité pro následující výpočty, zde budou zmíněny.

V oblasti příplatků ke mzdě se řídí zákoníkem práce až na několik změn:

- u příplatku za práci v noci se stanoví minimální hranice 7 Kč za hodinu;
- u příplatku za práci o sobotách a nedělích se stanoví minimální hranice 80 Kč za směnu trvající méně než 5 hodin, 150 Kč za směnu trvající 5 – 11 hodin a 200 Kč za směnu trvající déle než 11 hodin;
- dále zavádí příplatek za dělené směny ve výši 70 Kč, pokud přerušení práce trvá alespoň dvě hodiny, v případě řidičů tři hodiny v místě pracoviště a při výjezdu mimo Ostravu se tímto rozumí každá směna řidiče;
- příplatek instruktora učňů, o jeho výši rozhoduje generální ředitel dle počtu přidělených učňů a doby s nimi strávenými, maximálně však do výše 12 % smluvní měsíční mzdy;
- odměny při životních a pracovních výročích, a to při dosažení 50 let věku a odchodu do důchodu ve výši od 2 000 Kč pokud pracovní poměr trvá 1 – 2 roky, od 3 000 Kč, pokud pracovní poměr trvá 2 – 5 let a od 4 000 Kč pokud pracovní poměr trvá déle než 5 let. Konkrétní výši stanoví generální ředitel.

V kolektivní smlouvě je uvedena spousta výhod, nicméně nás bude zajímat pro výpočet mezd už pouze prémiový řád, který stanoví:

- prémie výrobních středisek ve výši 10 % ze smluvní mzdy, která nemá vazbu na žádný ukazatel;
- prémie odbytových středisek ve výši 25 % ze smluvní mzdy, pokud je splněn plán tržeb veřejného stravování;
- prémie zaměstnanců gastronomické činnosti ve výši 25 % ze smluvní mzdy, pokud je splněn plán tržeb veřejného stravování;
- prémie zaměstnanců Sales & Marketing ve výši 25 % ze smluvní mzdy, pokud splní plán v závislosti na REVPAR;
- prémie pro pracovníky recepce, která je stanovena podílem ze skutečnosti obsazených pokojů;

## **4.2 Souhrnné mzdové případy**

### **Příklad č. 9**

Pan Jan Novák pracuje jako informační technik ve firmě. Jeho smluvní mzda činí 40 000 Kč měsíčně. V červnu tohoto roku překročil věkovou hranici 50 let, dostal za to odměnu ve výši 5 000 Kč. V lednu, dubnu a listopadu splnilo oddělení Sales & Marketing, pod které je přidělen, plán a má nárok na prémii 25 % ze smluvní mzdy. V květnu čerpal 5 dní dovolenou, v červnu si vzal 10 dní a v říjnu dalších 7 dní. Má dvě děti, na které uplatňuje nárok na daňové zvýhodnění, platí životní pojištění celkově ve výši 15 000 Kč za rok a penzijní připojištění 20 000 Kč za rok. Podepsal prohlášení poplatníka daně. Platí roční odborový příspěvek ve výši 2 000 Kč. Průměrný výdělek za poslední čtvrtletí roku 2009 činí 250 Kč za hodinu.

### **Pomocné výpočty pro příklad č. 9**

leden – základní mzda (dále jen ZM) =  $40\,000 \cdot 20 / 21$

leden – náhrada za svátek  $\rightarrow 8 \cdot 250$

duben – ZM =  $40\,000 \cdot 21 / 22$

duben – náhrada za svátek  $\rightarrow 8 \cdot [127\,619,05 / (63 \cdot 8)] = 8 \cdot 253,21$

květen – pracoval 16 dní z 21  $\rightarrow ZM = 40\,000 \cdot 16 / 21$

květen – náhrada mzdy za dovolenou  $\rightarrow 5 \cdot 8 \cdot 253,21$

červen – ZM =  $40\,000 \cdot 12 / 22$

červen – náhrada mzdy  $\rightarrow 10 \cdot 8 \cdot 253,21$

Tabulka 4.1 První část výpočtu příkladu č. 9

Položka	Leden	Únor	Březen	Duben	Květen	Červen
ZM	38 095,24	40 000	40 000	38 181,82	30 476,19	21 818,18
Náhrady	2 000	-	-	2 025,68	10 128,4	20 256,8
Odměny	-	-	-	-	-	5 000
Prémie	9 523,81	-	-	9 545,46	-	-
HM	49 620	40 000	40 000	49 753	40 605	47 075
SP (6,5 %)	3 226	2 600	2 600	3 234	2 640	3 060
ZP (4,5 %)	2 233	1 800	1 800	2 239	1 828	2 119
SHM	66 491	53 600	53 600	66 670	54 411	63 081
ZZD	66 500	53 600	53 600	66 700	54 500	63 100
Daň	9 975	8 040	8 040	10 005	8 175	9 465
Sleva – pop.	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Daň po slev.	7 905	5 970	5 970	7 935	6 105	7 395
Daň. zvýh.	1 934	1 934	1 934	1 934	1 934	1 934
Výsledná daň	5 971	4 036	4 036	6 001	4 171	5 461
ČM	38 190	31 564	31 564	38 279	31 966	36 435

### Pomocné výpočty k příkladu č. 9

červenec – ZM =  $40\,000 \cdot 20 / 22$

červenec – náhrady za svátek  $\rightarrow 2 \cdot 8 \cdot [105\,021,65 / (49 \cdot 8)] = 16 \cdot 267,91$

září – ZM =  $40\,000 \cdot 21 / 22$

září – náhrada mzdy za svátek  $\rightarrow 8 \cdot 267,91$

říjen – ZM =  $40\,000 \cdot 13 / 21$

říjen – náhrada mzdy dovolená  $\rightarrow 7 \cdot 8 \cdot [114\,545,46 / (63 \cdot 8)] = 56 \cdot 227,27$

říjen – náhrada mzdy svátek  $\rightarrow 8 \cdot 227,27$

listopad – ZM =  $40\,000 \cdot 21 / 22$

listopad – náhrada za svátek  $\rightarrow 8 \cdot 227,27$

prosinec – ZM =  $40\,000 \cdot 22 / 23$

prosinec – náhrada za svátek  $\rightarrow 8 \cdot 227,27$

Tabulka 4.2 Druhá část výpočtu příkladu č. 9

Položka	Červenec	Srpen	Září	Říjen	Listopad	Prosinec
ZM	36 363,64	40 000	38 181,82	24 761,90	38 181,82	38 260,87
Náhrady	4 286,56	-	2 143,28	14 545,28	1 818,16	1 818,16
Odměny	-	-	-	-	-	-
Prémie	-	-	-	-	9 545,46	-
HM	40 651	40 000	40 326	39 308	49 546	40 080
SP (6,5 %)	2 643	2 600	2 622	2 556	3 221	2 606
ZP (4,5 %)	1 830	1 800	1 815	1 769	2 230	1 804
SHM	54 473	53 600	54 037	52 673	66 392	53 708
ZZD	54 500	53 600	54 100	52 700	66 400	53 800
Daň	8 175	8 040	8 115	7 905	9 960	8 070
Sleva – pop.	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Daň po slev.	6 105	5 970	6 045	5 835	7 890	6 000
Daň. zvýh.	1 934	1 934	1 934	1 934	1 934	1 934
Výsledná daň	4 171	4 036	4 111	3 901	5 956	4 066
ČM	32 007	31 564	31 778	31 082	38 139	31 604

#### Příklad č. 10

Paní Jana Smutná pracuje jako uklízečka, a jako taková je odměňována úkolovou mzdou. Za uklizení pokoje dostává 43 Kč, při odpolední směně 50 Kč za hodinu. Podepsala prohlášení poplatníka, děti nemá. Platí 5 000 Kč životního pojištění a 5 000 Kč penzijní připojištění ročně. Platí odborový příspěvek ve výši 2 000 Kč ročně. Za celý rok nebyla nemocná. V únoru si vzala 7 dní dovolené, v červnu 5 dní a v září 6 dní. Leden – červen pracovala dělené směny, po zbytek roku pouze ranní. Každý den uklidila 15 pokojů. Při dělených směnách to bylo 10 pokojů v dopolední a 5 pokojů v odpolední směně. Průměrný hodinový výdělek za poslední kalendářní čtvrtletí roku 2009 činil 90 Kč.

Tabulka 4.3 První část výpočtu příkladu č. 10

Položka	Leden	Únor	Březen	Duben	Květen	Červen
ZM	15 000	9 750	17 250	15 750	15 750	12 750
Náhrady	720	5 040	-	750	-	3 750
HM	15 720	14 790	17 250	16 500	15 750	16 500
SP (6,5 %)	1 022	962	1 122	1 073	1 024	1 073
ZP (4,5 %)	708	666	777	743	709	743
SHM	21 065	19 819	23 115	22 110	21 105	22 110
ZZD	21 100	19 900	23 200	22 200	21 200	22 200
Daň	3 165	2 985	3 480	3 330	3 180	3 330
Sleva – pop.	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Výsledná daň	1 095	915	1 410	1 260	1 110	1 260
ČM	12 895	12 247	13 941	13 424	12 907	13 424

Tabulka 4.4 Druhá část výpočtu příkladu č. 10

Položka	Červenec	Srpen	Září	Říjen	Listopad	Prosinec
ZM	12 900	14 190	9 675	12 900	13 545	14 190
Náhrady	1 500	-	5 250	645,04	645,04	645,04
HM	14 400	14 190	14 925	13 546	14 191	14 836
SP (6,5 %)	936	923	971	881	923	965
ZP (4,5 %)	648	639	672	610	639	668
SHM	19 296	19 015	20 000	18 152	19 016	19 881
ZZD	19 300	19 100	20 000	18 200	19 100	19 900
Daň	2 895	2 865	3 000	2 730	2 865	2 985
Sleva – pop.	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Výsledná daň	825	795	930	660	795	915
ČM	11 991	11 833	12 352	11 395	11 834	12 288

#### Pomocné výpočty k příkladu č. 10

leden – ZM =  $[(10 * 43) + (5 * 50) + 70] * 20$

leden – náhrada za svátek  $\rightarrow 8 * 90$

únor – ZM =  $[(10 * 43) + (5 * 50) + 70] * 13$

únor – náhrada za dovolenou  $\rightarrow 7 * 8 * 90$

březen – ZM =  $[(10 * 43) + (5 * 50) + 70] * 23$   
 duben – ZM =  $[(10 * 43) + (5 * 50) + 70] * 21$   
 duben – náhrada mzdy za svátek  $\rightarrow 8 * [42\,000 / (56 * 8)] = 8 * 93,75$   
 květen – ZM =  $[(10 * 43) + (5 * 50) + 70] * 21$   
 červen – ZM =  $[(10 * 43) + (5 * 50) + 70] * 17$   
 červen – náhrada za dovolenou  $\rightarrow 5 * 8 * 93,75$   
 červenec – ZM  $(15 * 43) * 20$   
 červenec – náhrada za svátky  $\rightarrow 2 * 8 * [44\,250 / (59 * 8)] = 16 * 93,75$   
 srpen – ZM =  $(15 * 43) * 22$   
 září – ZM =  $(15 * 43) * 15$   
 září – náhrada za dovolenou  $\rightarrow 6 * 8 * 93,75$   
 září – náhrada za svátek  $\rightarrow 8 * 93,75$   
 říjen – ZM  $(15 * 43) * 20$   
 říjen – náhrada za svátky  $\rightarrow 8 * [36\,765 / (57 * 8)] = 8 * 80,63$   
 listopad – ZM  $(15 * 43) * 21$   
 listopad – náhrada za svátky  $\rightarrow 8 * 80,63$   
 prosinec – ZM  $(15 * 43) * 22$   
 prosinec – náhrada za svátky  $\rightarrow 8 * 80,63$

### **Příklad č. 11**

Pan Josef Veselý pracuje jako vrchní kuchař. Má smluvní mzdu ve výši 25 000 Kč měsíčně. Podepsal prohlášení poplatníka a na jedno dítě uplatňuje nárok na daňové zvýhodnění. Platí 12 000 Kč na životní pojištění a 15 000 Kč na penzijní připojištění ročně. Také platí odborový příspěvek ve výši 2 000 Kč ročně. V únoru, březnu, říjnu a prosinci má nárok na prémii ve výši 25 % ze smluvní mzdy, protože oddělení Gastronomie splnilo plán. Dále v březnu a květnu zaučoval učně. V březnu mu vznikl nárok na prémii 5 % ze smluvní mzdy a v květnu 3 % ze smluvní mzdy. Dovolenu čerpal v dubnu 5 dní, červenci 7 dní a v listopadu 5 dní. Průměrný hodinový výdělek v posledním kalendářním čtvrtletí roku 2009 činil 155 Kč.

Tabulka 4.5 První část výpočtu příkladu č. 11

Položka	Leden	Únor	Březen	Duben	Květen	Červen
ZM	23 809,52	25 000	25 000	17 045,45	25 000	25 000
Náhrady	1 240	-	-	8 339,04	-	-
Prémie	-	6 250	7 500	-	750	-
HM	25 050	31 250	32 500	25 385	25 750	25 000
SP (6,5 %)	1 629	2 032	2 113	1 651	1 674	1 625
ZP (4,5 %)	1 128	1 407	1 463	1 143	1 159	1 125
SHM	33 567	41 875	43 550	34 016	34 505	33 500
ZZD	33 600	41 900	43 600	34 100	34 600	33 500
Daň	5 040	6 285	6 540	5 115	5 190	5 025
Sleva – pop.	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Daň po slev.	2 970	4 215	4 470	3 045	3 120	2 955
Daň. zvýh.	967	967	967	967	967	967
Výsledná daň	2 003	3 248	3 503	2 078	2 153	1 988
ČM	20 290	24 563	25 421	20 513	20 764	20 262

#### Pomocné výpočty k příkladu č. 11

leden – ZM =  $25\,000 \cdot 20 / 21$

leden – náhrada mzdy za svátek  $\rightarrow 8 \cdot 155$

únor – prémie  $\rightarrow 25\,000 \cdot 0,25$

březen – prémie  $\rightarrow 25\,000 \cdot 0,3$

duben – ZM =  $25\,000 \cdot 15 / 22$

duben – náhrada mzdy za svátek  $\rightarrow 8 \cdot [87\,559,52 / (63 \cdot 8)] = 8 \cdot 173,73$

duben – náhrada mzdy za dovolenou  $\rightarrow 5 \cdot 8 \cdot 173,73$

květen – prémie  $\rightarrow 25\,000 \cdot 0,03$



Tabulka 4.6 Druhá část výpočtu příkladu č. 11

Položka	Červenec	Srpen	Září	Říjen	Listopad	Prosinec
ZM	14 772,73	25 000	23 863,64	23 809,52	18 181,81	23 913,04
Náhrady	10 519,92	-	1 168,88	1 136,4	6 818,4	1 136,4
Prémie	-	-	-	5 952,38	-	5 978,26
HM	25 293	25 000	25 033	30 899	25 001	31 028
SP (6,5 %)	1 645	1 625	1 628	2 009	1 626	2 017
ZP (4,5 %)	1 139	1 125	1 127	1 391	1 126	1 397
SHM	33 893	33 500	33 545	41 405	33 502	41 578
ZZD	33 900	33 500	33 600	41 500	33 600	41 600
Daň	5 085	5 025	5 040	6 225	5 040	6 240
Sleva – pop.	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Daň po slev.	3 015	2 955	2 970	4 155	2 970	4 170
Daň. zvýh.	967	967	967	967	967	967
Výsledná daň	2 048	1 988	2 003	3 188	2 003	3 203
ČM	20 461	20 262	20 275	24 311	20 246	24 411

#### Pomocné výpočty k příkladu č. 11

červenec – ZM =  $25\,000 \cdot 13 / 22$

červenec – náhrada mzdy za svátky  $\rightarrow 2 \cdot 8 \cdot [67\,795,45 / (58 \cdot 8)] = 2 \cdot 8 \cdot 146,11$

červenec – náhrada mzdy za dovolenou  $\rightarrow 7 \cdot 8 \cdot 146,11$

září – ZM =  $25\,000 \cdot 21 / 22$

září – náhrada mzdy za svátek  $\rightarrow 8 \cdot 146,11$

říjen – ZM =  $25\,000 \cdot 20 / 21$

říjen – náhrada mzdy za svátek  $\rightarrow 8 \cdot [63\,636,37 / (56 \cdot 8)] = 8 \cdot 142,05$

listopad – ZM =  $25\,000 \cdot 16 / 22$

listopad – náhrada mzdy za svátek  $\rightarrow 8 \cdot 142,05$

listopad – náhrada mzdy za dovolenou  $\rightarrow 5 \cdot 8 \cdot 142,05$

prosinec – ZM =  $25\,000 \cdot 22 / 23$

prosinec – náhrada za svátek  $\rightarrow 8 \cdot 142,05$

Tabulka 4.7 Roční zúčtování daně příkladů č. 9 - 11

Položka	Příklad č.9	Příklad č. 10	Příklad č. 11
HM	516 964	182 598	327 189
SP (6,5 %)	33 608	11 875	21 274
ZP (4,5 %)	23 267	8 222	14 730
SHM	692 736	244 684	438 436
OP – pp.	12 000	0	9 000
OP – živ. p.	12 000	5 000	12 000
OP – odbory	2 000	2 000	2 000
ZZD	666 700	237 600	415 400
Daň	100 005	35 640	62 310
Sleva – pop.	24 840	24 840	24 840
Daň po slev.	75 165	10 800	37 470
- Zaplacené zálohy	55 917	11 970	29 406
Daň po odečtu záloh	19 248	0	8 064
Daň. zvýh.	23 208	-	11 604
Výsledná daň	-	0	-
Daň. bonus	3 960	-	3 540

Pan Novák dosáhl podáním ročního zúčtování vratky daně ve výši 3 960 Kč, paní Smutná vratky ve výši 1 170 Kč a pan Veselý vratky ve výši 3 540 Kč.

## 5. Závěr

Cíli své bakalářské práce jsem přizpůsobil obsah i použitou metodiku. Od základních a fádních, nicméně nezbytných, pouček druhé kapitoly jsem v třetí kapitole přešel i k nastiňování výpočtů k příslušnému tématickému okruhu tak, abych se ve čtvrté kapitole mohl soustředit na vyobrazení několika komplexních příkladů na výpočet mezd.

Myslím, že jsem pomohl občanům nahlédnout do oblasti výpočtů mezd a věřím, že i leckterý student ekonomických oborů může v této práci najít pomocnou ruku, pokud se ocitne v nesnázích v oblasti mezd.

Vyhotovení této práce velice napomohlo i mě, dostat se opět do mzdové problematiky, neboť na vysokých školách je toto téma relativně opomíjeno. Navrhoval bych rozšíření výuky mezd například v rámci volitelného předmětu. V praxi totiž kvůli složitosti tohoto tématu vznikají tzv. mzdové účetní či mzdové účtárny, které se specializují pouze na problematiku mezd.

Na závěr bych chtěl zdůraznit význam mezd a nutnost sledovat změny, které se v této oblasti velmi často dějí.

## 6. Seznam použité literatury

### Publikace

ŠUBRT, B. *Abeceda mzdové účetní 2009*. 19. vyd. Olomouc: Anag, 2009. 534 s.  
ISBN 978-80-7263-497-2

TOMŠÍ, I. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: Aspi, 2008. 335 s.  
ISBN 978-80-7357-340-9

VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2009 : praktický průvodce*. 12. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 443 s. ISBN 978-80-247-2918-3

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

### Internetové zdroje

<http://moodle.vsb.cz/vyuka/course/view.php?id=433>

<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/mzda/zarucena-mzda/>

<http://www.finance.cz/ekonomika/prace/mzda/>

<http://www.julda.cz/2009/03/planovaci-kalendar-2010/>

<http://www.pravozadarmo.cz/clanky/pracovni-pravo/mzda-za-praci-v-sobotu-a-nedeli.html>

<http://www.spolecnezdanenimanzelu.cz/kolikusetrite.html>

<http://www.ucimse.cz/navody/platove-tabulky-statnich-zamestnancu-2010.html>

## 7. Seznam zkratek

ČM	čistá mzda
D	Dal
Daň. bonus	daňový bonus
Daň po slev.	daň po slevách
Daň. zvýh.	daňové zvýhodnění na dítě
HM	hrubá mzda
MD	Má dát
OP – odbory	odečitatelná položka od základu daně – příspěvek odborové organizaci
OP – pp.	odečitatelná položka od základu daně – penzijní připojištění
OP – živ. p.	odečitatelná položka od základu daně – životní pojištění
REVPAR	revenue per available room, významný ukazatel v hotelovém průmyslu
SHM	superhrubá mzda
Sleva – pop.	sleva na dani na poplatníka
Sleva – man.	sleva na dani na manželku (manžela)
Sleva – inv.	sleva na dani v případě invalidity
Sleva – stud.	sleva na dani na studenta
SP	sociální pojištění
Společná daň. p.	společná daňová povinnost
zákoník	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZČ	závislá činnost
ZoDzP	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
ZM	základní mzda
ZP	zdravotní pojištění
ZZD	zaokrouhlený základ daně

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne .....

.....

jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

.....

## 8. Seznam příloh

Příloha 1 Účtový rozvrh 2010<sup>9</sup>

Příloha 2 Plánovací kalendář 2010<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> <http://moodle.vsb.cz/vyuka/course/view.php?id=433>

<sup>10</sup> <http://www.julda.cz/2009/03/planovaci-kalendar-2010/>